

BUENAS PRÁCTICAS SOBRE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA



BUENAS PRÁCTICAS SOBRE
TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA



(c) Instituto Andaluz de la Mujer

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Junta de Andalucía.

Buenas prácticas sobre transversalidad de género en
la Junta de Andalucía.

Elaboración: M^a del Carmen Navarro Solano

Diseño y maquetación: Abbsolute Comunicación S.L.

Impresión: Editorial MIC, S.L.

Colaboran: Unidades de Igualdad de Género
en las Consejerías de la Junta de Andalucía.

Ilustraciones: stories - www.freepik.es

Año 2022

DL: 1811-2021

INDICE

PRESENTACIÓN	7
1. INTRODUCCIÓN	9
2. PUNTO DE PARTIDA	11
3. METODOLOGÍA	17
4. PROPUESTA DEL BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD EN EL ESPACIO DE LA PLATAFORMA UIG-IAM	21
5. RESULTADOS	27
6. CONCLUSIONES	51



PRESENTACIÓN

Las brechas de desigualdad de mujeres y hombres siguen siendo una realidad que es patente en los distintos ámbitos de la vida de las mujeres, algunos indicadores relevantes desde el punto de vista de género en las principales áreas socioeconómicas de Andalucía lo ponen de manifiesto según se desprende de los recientes estudios y diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en Andalucía 2019. Por ello, la igualdad de género plena y total sigue siendo una conquista por alcanzar y es, sin duda, una responsabilidad de los poderes públicos que deben intensificar los esfuerzos para erradicar y hacer efectiva y real la igualdad de género.

El Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación tiene entre sus competencias la de impulsar actividades de intercambio y transferencia de experiencias de integración del enfoque de género, según establece la disposición adicional primera del Decreto 275/2010. En su desarrollo, con las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en las Consejerías venimos trabajando en la elaboración de un Banco de Buenas Prácticas en Igualdad, que responde a la necesidad de facilitar el acceso a la información práctica de acciones en igualdad de género que se hayan implementado en las Consejerías y que puedan servir de referencia o punto de partida para el desarrollo de experiencias similares en otras Consejerías.

Son muy diversas las áreas temáticas de la buena práctica en igualdad de género que se recogen y responden a las situaciones y brechas de desigualdad, entre otras, sobre: Educación, con una perspectiva amplia de la formación y transmisión de conocimiento. Empleo, un ámbito que

desde la perspectiva de género está vinculado a factores relevantes en las desigualdades de género como la brecha salarial y laboral, asesoramiento a planes de igualdad en las empresas. Corresponsabilidad, entendida como la responsabilidad compartida de mujeres y hombres en los distintos ámbitos donde ejercen sus funciones familiares y profesionales. Violencia de Género, siendo este un ámbito vinculado a los principios claves establecidos en las competencias normativas de la administración pública de prevención, detección, atención y protección a las víctimas. Medios de comunicación, se aborda este ámbito desde diferentes enfoques, y desde quién la emiten y la recibe, teniendo en cuenta también los mensajes y objetivos desde una perspectiva de género. Planes de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en ámbitos sectoriales clave como es educación y agricultura.

La experiencia del Banco de Buenas Prácticas va a ser clave en las acciones futuras por las sinergias que se han creado de trabajo colaborativo realizado por grupos de personas con intereses y conocimientos comunes sobre perspectiva de género, pertenecientes a las Unidades de Igualdad de Género en las Consejerías, y la implicación en la planificación y desarrollo de políticas públicas como un proceso que conlleva una consecución perdurable en el tiempo, y contribuirá a seguir trabajando en la investigación sobre el alcance de las persistentes desigualdades de género y su impacto en el avance de políticas públicas sensibles al género.

Con el objetivo de mejorar y dar visibilidad a las iniciativas efectivas para la incorporación de la perspectiva de género en la Administración pública de la Junta de Andalucía se publica el presente material, dentro de la Colección de Publicaciones de la Unidad de Igualdad de Género del IAM, Manual nº 21. Buenas prácticas sobre transversalidad de género en la Junta de Andalucía, es una publicación muy novedosa que nos permitirá difundir las acciones desarrolladas en nuestra Administración Pública para combatir las brechas de desigualdad de mujeres y hombres, que sirvan de ejemplo en el diseño de nuevas actuaciones sobre integración del enfoque de género en la actuación pública o bien para su transferencia a otras entidades. Esta experiencia pretendemos darle continuidad con próximas ediciones a través del Banco de Buenas Prácticas sobre Igualdad.

Laura Fernández Rubio
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

1.

INTRODUCCIÓN

¿Para qué un Banco de Buenas Prácticas de las Unidades de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía?

El objetivo de crear una herramienta de trabajo sobre buenas prácticas entre las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de la Junta de Andalucía es mejorar y visibilizar la implementación de iniciativas efectivas para la incorporación de la perspectiva de género en la Administración pública de la Junta de Andalucía.

La Herramienta de Buenas Prácticas para las Unidades de Igualdad de Género (en adelante UIGs) responde a la necesidad de facilitar el acceso a la información práctica de acciones en igualdad de género que se hayan implementado en otras Consejerías y que puedan servir de referencia o punto de partida para el desarrollo de experiencias similares en otras Consejerías. Con esta herramienta la unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer pretende fomentar y promover la creación de conocimientos compartidos entre las UIGs, el intercambio de información y la creación de redes entre las partes interesadas dentro de la Administración Pública.

En el Banco de Buenas Prácticas de las Unidades de Igualdad de Género se podrán encontrar experiencias que suponen un éxito con relación a la promoción de la igualdad de género en una Consejería. Con esta herramienta se espera que estos ejemplos de éxitos recogidos en el Banco sean promovidos en otras Consejerías y supongan un incentivo para emular la buena práctica adaptada a la realidad de otras Consejerías.



2.

PUNTO DE PARTIDA

El Banco de Buenas Prácticas de las Unidades de Igualdad de Género es un recurso para trabajar hacia la consecución de la eliminación de los obstáculos, invisibles o visibles, que impiden o restringen el disfrute y ejecución a mujeres y hombres de derechos, oportunidades y libertades en igualdad, siendo ésta un principio básico inherentes al modelo de sociedad democrática que se proclama en nuestra Constitución y en nuestro Estatuto de Autonomía.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (art. 14 CE).

Igualdad de género.

Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. (art. 15. EAA)

En la Conferencia Mundial de Naciones Unidas de 1985, celebrada en Nairobi, aparece una de las primeras referencias a la estrategia de

mainstreaming de género, como una de las claves en la consecución de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las políticas gubernamentales.

El término mainstreaming de género no tiene una traducción directa al castellano, aunque su significado puede ser traducido por «integración de los objetivos de las políticas específicas de igualdad de oportunidades en las políticas generales». Así, el objetivo de la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, además de ser una prioridad transversal, que debe ser atendida desde todas las áreas competenciales, se convierte también en sistemática, a lo largo de todas las fases de intervención y en todos los momentos del procedimiento.

En las diferentes fases de intervención pública se deben tener en cuenta dos ejes en torno a los que gira la aplicación del **Mainstreaming de género**:

- ▶ Analizar el impacto de las intervenciones desde la perspectiva de género: Es primordial conocer cuál es la situación de partida de los hombres y mujeres y/o prever cuál será el resultado e impacto de nuestras actuaciones sobre los hombres y las mujeres de forma separada.
- ▶ Replanificar la actuación en función del género: El diseño de las líneas políticas debe tener en cuenta las diferencias de partida existentes entre los sexos.

Prueba del nivel de desarrollo y compromiso de las administraciones públicas, en nuestro país, son las diferentes iniciativas legislativas que se han aprobado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre ellas, Andalucía ha preparado sus propias leyes para el desarrollo de los principios de igualdad de oportunidades y de trato, donde se han recogido multitud de elementos dirigidos al desarrollo de la transversalidad y el incremento del compromiso de la gestión pública con los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades. La **transversalidad** y los procedimientos para la integración de los objetivos

de la igualdad de oportunidades en las políticas generales son elementos que se repiten en cada uno de estos proyectos legislativos. La culminación de esta tendencia está en la **Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, cuyo artículo 15 proclama la transversalidad de los principios de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades de los poderes públicos.

Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. (art. 15 LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Se entiende por transversalidad el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género (art. 3.5 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía).

Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento. (art. 3.3 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía).

La normativa andaluza recoge la implementación de ambos principios tanto en los ámbitos públicos como privado, como base para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Esto debe trasladarse a todas y cada una de las iniciativas que se ponen en marcha de las distintas Consejerías.

Dentro de la aplicación de una metodología de trabajo que tiene como uno de sus pilares la mejora continua, la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer pone en marcha el Banco de Buenas Prácticas.

La Administración pública de la Junta de Andalucía pretende mejorar los resultados, en materia de igualdad, desde las orientaciones del mainstreaming de género y pretende también mejorar el desarrollo social de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y erradicar la discriminación por razón de sexo.

El Banco de Buenas Prácticas adquiere con este material un formato preparado para la consulta y formación con buenos ejemplos para el desarrollo de los diferentes elementos que apoyan la implantación de la transversalidad y el mainstreaming de género en las administraciones públicas.

Existen unos puntos clave a la hora de configurar el Banco de Buenas Prácticas:

- ▶ El incremento del conocimiento sobre la situación de la igualdad de oportunidades en la sociedad, en especial sobre la mejora del conocimiento en relación a la posición social que ocupan las mujeres y las relaciones sociales de género en los diferentes ámbitos de la vida.
- ▶ La mejora de la formación, capacitación y sensibilidad del personal al servicio de las administraciones públicas, en relación con las políticas de igualdad de oportunidades y la integración de la perspectiva de género a su actividad cotidiana.
- ▶ La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas públicas.
- ▶ La determinación y visibilización de compromisos y responsabilidades, en relación con la igualdad de oportunidades, en los procesos de toma

de decisiones y desarrollo de las políticas públicas por parte de las administraciones públicas.

- ▶ El incremento de la participación social y empoderamiento de las mujeres, especialmente en los procesos de toma de decisiones de las políticas públicas.

Las Fases para la identificación de Buenas Prácticas en igualdad de Género:

La primera fase para la creación de un Banco de Buenas prácticas es identificar y definir el procedimiento de selección de la buena práctica, es decir señalar las diversas fases que nos permitirán identificar las buenas prácticas en igualdad de género implementadas en la Administración Pública andaluza. Para ello, se ha seleccionado las fases identificadas por el Instituto Europeo de Igualdad de Género en su Banco de Buenas Prácticas en igualdad (EIGE)¹:

Fases que marca el EIGE para la creación de un banco de buenas prácticas en igualdad de género:

- ▶ Identificación y recopilación de ejemplos pertinentes de métodos y herramientas en el área seleccionada a través del proceso de investigación;
- ▶ Selección y procesamiento de buenas prácticas mediante la aplicación de criterios desarrollados por el EIGE, en cooperación con grupos de expertas;
- ▶ Organización de una reunión para compartir buenas prácticas con las/los profesionales en el campo y para seleccionar una serie de buenas prácticas;
- ▶ Recolección adicional de información sobre las buenas prácticas seleccionadas;
- ▶ Difusión de buenas prácticas a través de varios canales:
 - Revisión inter pares para las partes directamente involucradas en la implementación de herramientas / metodologías similares;

¹ Accesible en: <https://bit.ly/3ootjNB>

- Eventos temáticos sobre cómo apoyar la aplicación efectiva de estrategias y herramientas de incorporación de la perspectiva de género.
- Producción y presentación de Buenas Prácticas a través de las Redes de Comunicación, publicaciones, sitio web de EuroGender y EIGE.



3.

METODOLOGÍA

La metodología aplicada responde al modelo Good Practice desarrollado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género.

El Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) ha desarrollado su propio enfoque de Buenas Prácticas, incluyendo un conjunto de criterios básicos para la identificación de prácticas en igualdad de género que tengan resultados potenciales, y está aplicando la misma metodología para la identificación y difusión de buenas prácticas en todas las áreas seleccionadas. El objetivo de la capacidad de creación de proyectos de los Estados miembros para aplicar eficazmente las estrategias de incorporación de la perspectiva de género y las políticas de igualdad entre los géneros se logra mediante la presentación de ejemplos de herramientas y enfoques metodológicos (identificados como buenas prácticas) el establecimiento de redes y el desarrollo de competencias y el aumento de la oportunidad para el aprendizaje entre iguales.

Los principales pasos señalados por el trabajo del EIGE sobre buenas prácticas son:

- 1. Identificación de un tema específico:** El tema es elegido mediante un proceso de consulta con las partes interesadas pertinentes, como redes temáticas, Foro de expertas y expertos o reuniones de consulta.
- 2. Identificación de tipos específicos de métodos o herramientas:** Se identifican los métodos o herramientas específicos relacionados con el tema seleccionado (capacitación en género, desarrollo de

competencias, sensibilización, monitoreo, autorregulación, establecimiento de redes, financiamiento, evaluación comparativa).

3. Recopilación de información.

- ▶ Lanzamiento de un estudio para recopilar información de los Estados miembros sobre métodos e instrumentos utilizados para apoyar la aplicación de estrategias de incorporación de la perspectiva de género;
- ▶ Desarrollo de criterios cualitativos específicos para la identificación de buenas prácticas en las áreas seleccionadas;
- ▶ Recopilación de buenas prácticas, coherentes con los criterios generales del EIGE para la identificación de buenas prácticas y los criterios específicos para el tema específico.

Tratamiento de la información: Evaluación de buenas prácticas, a través de un proceso de consulta que involucra a agentes interesados (expertas y expertos relacionados con la implementación de herramientas de igualdad de género en su propio contexto - sector, país, empresa).

4. Difusión y seguimiento de los logros, a fin de promover la creación de redes y la creación de capacidad para aplicar eficazmente las estrategias de incorporación de la perspectiva de género a nivel nacional. La difusión se realiza a través de:

- ▶ MODELO WEB DEL GOOD PRACTICE DEL INSTITUTO EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO.

EIGE European Institute for Gender Equality

Search for research documents and more

Home | About EIGE | Gender Mainstreaming | Gender based evidence | Gender Equality cases & Gender Statistics | EU Digital | 17 - Gender Justice | More cases | Publications & Decisions | News & Events

Gender Mainstreaming

Work in Gender Mainstreaming

Institutions and Structures

Policy Area

Tools

Methods and Tools

Good Practices

About Good Practices

EU's approach to GOOD PRACTICES

Country specific information

EU's publications on Gender Mainstreaming

Concepts and definitions

Workshop videos

Good Practices

Topic | Country | Tool

Administrative Data on Research Agreements
Gender Mainstreaming
Gender Mainstreaming in Research Institutions
Political decision making
Work and Power
Gender Training
Health
Entrepreneurship
Innovation

Search

Clear All

The Gender Perspective in Research and Teaching award

Gender equality report

Gender certification

Gender & Diversity Commission at Goethe University Frankfurt

The new election procedure for the Board of Ghent University

Council election strategy for Turku University Council election

AKKA VITBOK
KANSAINVÄRDESKAMPANJEN
KÄNSKAPSKAMPANJEN

AKKA leadership programme

Workshop: Gender-orientation - Quality assurance for personnel selection

Equal representation in applications

Subscribe to our monthly newsletter

EIGE's Online Cooperation and Consultation Hub
JOIN US!

Help us improve

© 2017 European Institute for Gender Equality

Address: 14, 10771-09198 Brussels • Email: info@eige.europa.eu • Contact: +32 (0) 212 7444 • Administration: +32 (0) 212 7440

Web Accessibility • Legal notice • Personal Data Protection • Cookies Policy • Contact us • Logo

EUROPEAN COMMISSION

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY

19





4.

PROPUESTA DEL BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD EN EL ESPACIO DE LA PLATAFORMA UIG-IAM

La Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer propone desarrollar en el área privada de la plataforma UIG-IAM una herramienta cuyo formato simula los apartados y fases seleccionadas del Banco de buenas prácticas del Instituto Europeo de Igualdad de Género. El objetivo es implementar a nivel de la administración pública andaluza una herramienta para las UIGs con la siguiente configuración:



Modelo de gestión y publicación en el Banco de buenas prácticas en igualdad de las UIGs.

La propuesta consiste en implementar el diseño del Banco de Buenas Prácticas en igualdad de género en la Plataforma Web UIG-IAM, donde tendrán acceso las UIGs.

La selección de las Buenas Prácticas se hará siguiendo las siguientes fases:

Primera fase: Complimentación del cuestionario por las UIGs con la información necesaria sobre las Buenas prácticas implementadas en las Consejería, envío a la UIG del IAM mediante la plataforma web- Documentación técnica.

Segunda Fase: Una Comisión evaluadora, valorará los criterios sobre los que se conforma la buena práctica en igualdad de género.

Tercera Fase: Una vez valoradas y seleccionadas se procede a comunicar a la UIGs su publicación en el Banco de Buenas prácticas UIGs Junta de Andalucía y su difusión mediante el tablón de anuncios de la plataforma UIG-IAM.

PRIMERA FASE	SEGUNDA FASE	TERCERA FASE
Las UIGs cumplimentan cuestionario sobre la Buena práctica detectada en la Consejería y lo envían a la UIG- IAM con el enlace al proyecto o un resumen de la idea y resultados alcanzados	Una Comisión Evaluadora conformada por personal nombrado por la UIG-IAM, valorará y seleccionará las buenas prácticas implementadas por las Consejerías	Una vez valoradas y seleccionadas las Buenas prácticas, desde la UIG del IAM se procede a comunicar a las UIGs de las Consejerías dichos resultados para su posterior publicación y visibilización en la Plataforma UIG-IAM

PROPUESTA DE CUESTIONARIO

- ▶ 1. Indique la Consejería a la que pertenece la UIG

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior	
Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local	
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo	
Consejería de Hacienda y Financiación Europea	
Consejería de educación y Deporte	
Consejería de Agricultura, Ganadería, pesca y Desarrollo Sostenible	
Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades	
Consejería de Salud y Familias	
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación	
Consejería de Fomento, Infraestructuras y ordenación del Territorio	
Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico	

► 2. Área Temática de la buena práctica en igualdad de género implementada en la Consejería:

Asociacionismo	
Ciencia	
Ciudadanía	
Conciliación	
Corresponsabilidad	
Cultura	
Deporte	
Discapacidad	
Economía	
Educación	
Empleo	
Empoderamiento	
Empresariado	
Estadísticas e indicadores de género	
Feminismo	
Formación	
Impacto de género	
Interculturalidad	
Lenguaje	
Medios de comunicación	
Normativa	
Paridad	
Participación Política	
Participación Social	
Planes de Igualdad	
Publicidad	
Salud	
Teoría sexo - género	
TIC y sociedad de la información	
Urbanismo	
Violencia de género	

► 3. Tipo de herramienta por la que se implementa:

Artículo	
Campañas	
Concursos	
Decreto	
Ensayo	
Estudio	
Evento	
Folleto	
Guía	
Informe	
Ley	
Material didáctico	
Materiales de la Unidad	
Memorias de actividades	
Monografía	
Orden	
Ponencia	
Programa	
Publicación periódica	
Recomendación	
Vídeo	
Web	

- ▶ 4.- Tiempo desde el que se está implementando dicha práctica
- ▶ 5.- Resultados obtenidos.
- ▶ 6.-Breve descripción del proyecto y enlace web.

Con esta propuesta, en el año 2018, se inicia como experiencia piloto el Banco de Buenas Prácticas:

- Primera Fase 2018-2019 de cumplimentación del cuestionario.
- Segunda Fase 2019- 2020 de evaluación de las propuestas.
- Tercera Fase 2020-2021 difusión y visibilización de las Buenas Prácticas.



5.

RESULTADOS

Tratamos en este apartado sobre los resultados obtenidos a partir de la documentación enviada por las Unidades de Igualdad a través del Banco de Buenas Prácticas 2018-2021.

Han sido remitidas 16 propuestas de 9 Consejerías. Estas buenas prácticas han sido agrupadas en 12 áreas de actuación, siendo estas de ámbitos muy determinados:

- Violencia de Género. Siendo este un ámbito vinculado a los principios claves establecidos en las competencias normativas de la administración pública: prevención, detección, atención - protección a las víctimas.
- Educación. Con una perspectiva amplia, que abarca no solo la formación y transmisión de conocimiento, también todos aquellos factores que condicionan el derecho y las posibilidades de formación de quién la imparte y de quién la recibe, así como de los círculos sociales y/o familiares a los que implica.
- Comunicación. Abordando este ámbito desde diferentes enfoques: normativo, ejecutivo, formal. Desde quién o quiénes la emiten y la reciben, teniendo en cuenta también los mensajes y objetivos desde una perspectiva de género.
- Empleo. Un ámbito que desde la perspectiva de género está vinculado a factores relevantes en las desigualdades de género: conciliación, brecha salarial y laboral, enfoque de género en los planes de empresa.

- Corresponsabilidad. Entendida como la responsabilidad compartida de mujeres y hombres en los distintos ámbitos donde ejercen sus funciones familiares y profesionales, pero también entendida como la corresponsabilidad social de empresas, administración y ciudadanía por construir y sostener estructuras sociales justas e igualitarias para mujeres y hombres.

En las acciones de estas buenas prácticas podemos destacar tres factores que si bien, no son comunes a todas, si los creemos claves para las acciones futuras:

- El trabajo colaborativo realizado por grupos de personas con intereses o conocimientos comunes.
- El apoyo en los medios tecnológicos como soportes técnicos, de ejecución de la buena práctica o difusión de la misma.
- La participación de personas o entidades especializadas en el ámbito de la actuación y/o la perspectiva de género.
- La planificación estratégica y concepción de las acciones como un proceso perdurable en el tiempo.

A continuación se describen diferentes proyectos agrupados por temáticas.



Cumplimiento del mandato legislativo contenido en las leyes 12/2007, de Promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género²

Hay que destacar el papel de la Secretaría General de Hacienda en el impulso del Presupuesto con perspectiva de género. El eje vertebrador de esta buena práctica consiste en que los programas deben tener en consideración los mandatos de las leyes 12 y 13/2007 para formular sus objetivos anuales presupuestarios y que las actuaciones e indicadores deben ser coherentes con ellos. De forma complementaria, hay que señalar que en el Informe de Impacto de Género, que elabora la Consejería de Hacienda y Financiación Europea todos los años, se recogen las actuaciones a este respecto.

Integración de la perspectiva de género en las subvenciones de la Consejería, en materia de políticas sociales³

Dirigidas a la formación de personas mayores en universidades públicas andaluzas, fomento de prácticas y experiencias intergeneracionales; a fomentar los programas institucionales de atención a personas mayores; a proporcionar apoyo social, psicológico y jurídico a personas mayores, violencia de género y discriminación por orientación sexual u otros motivos, así como su detección y prevención.

Dirigidas a mujeres que han sido menores de protección y que entran a formar parte del programa de mayoría de edad.

Destinadas a formación y a estudios y publicaciones en materia de violencia de género.

Destinadas a la no discriminación del colectivo LGTBI.

Destinadas a entidades privadas para la realización de actuaciones de interés general para atender fines sociales con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

2 Consejería de Hacienda y Financiación Europea. Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/export/proy-presupuestos2021/genero/informe.pdf>

3 Consejería de Igualdad y Políticas Sociales., actual Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Accesible en: https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/82/BOJA18-082-00376-7533-01_00134924.pdf

Conciliación

Medidas de conciliación en el ámbito laboral⁴

El “Plan para la transición hacia una Nueva Normalidad” aprobado por Consejo de Ministros del día 28 de abril de 2020, contempla la reincorporación progresiva de diversos sectores a la actividad cotidiana y con ello la necesaria asistencia de trabajadores y trabajadoras a sus puestos de trabajo.

En Andalucía, la Viceconsejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación presentó el pasado 14 de mayo en la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras el informe sobre medidas de conciliación para la incorporación derivada del Plan para la transición hacia una Nueva Normalidad aprobado el 28 de abril de 2020.

Ampliación de la Escuela Infantil Torretriana para facilitar la conciliación

Mediante acuerdo de las personas responsables, y con el asesoramiento de la unidad de igualdad de género de la Consejería de Hacienda, la gestión de la escuela infantil radicada en el edificio de Torretriana, la cual venía atendiendo, exclusivamente, a las hijas e hijos de todas las personas trabajadoras del edificio, sin distinción, no pudiendo optar al servicio, hasta ese momento, personas que no trabajasen en el mismo, con independencia de que lo hubieran hecho en el pasado. Se introduce una excepción: si una hija o un hijo está ya en el centro, por haber trabajado con anterioridad en Torretriana su madre, su padre, o ambos, los sucesivos hijos e hijas pasan a tener derecho a inscribirse.

Corresponsabilidad

Implicación por igual, de forma integral, en el cuidado de hijas e hijos

Se trata de una iniciativa reconocida por escrito tanto en el ideario del centro como en la programación para que madres y padres, trabajen o no en Torretriana, participen por igual en todas y cada una de las actividades

4 Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/526/1>

que se realicen y se impliquen por igual, de forma integral, en el cuidado de sus hijos e hijas.

Al presentarse y difundirse cualquier actividad que la Escuela Infantil vaya a llevar a cabo, a saber: Carnaval, fiesta de fin de curso, Confección de la Revista de final de curso, Reyes, así como actividades fuera del recinto (Caixafórum, granja-escuela, visitas diversas,...) de manera sistemática se hace hincapié en la conveniencia y se facilita la participación de los padres, no sólo de las madres, así como de otros familiares que deseen acompañar al grupo infantil que sea protagonista de la salida o la participación. Asimismo, se promueve activamente la implicación de los padres, con objeto de que asuman la responsabilidad de traer y recoger a sus hijos e hijas, acudan a las charlas de psicología y pediatría o a las catas del comedor, resuelvan personalmente las incidencias o participen en la toma de decisiones de la Escuela, de manera que se invierta el papel atribuido socialmente a cada uno de los dos sexos, hasta alcanzar el mayor grado de corresponsabilidad posible.

Cultura

El presupuesto del Servicio de Museos es G+⁵

En el programa presupuestario 45D se plantea llevar a cabo una ejecución de todas las actuaciones pertinentes que incluyan la perspectiva de género de forma completa, es decir, partir de los estudios planteados y diagnósticos de género referidos a cada actuación, plantear objetivos y actuaciones o medidas a adoptar, y que se miden mediante indicadores adecuados para cuantificar los resultados esperados.



⁵ Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico. Museos y conjuntos culturales gestionados por la Dirección General de Bienes Culturales y Museos: <https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/PROG.%2045D.pdf>

Información y sensibilización sobre recursos y servicios⁶

Desde el ámbito de las personas con discapacidad se han elaborado 4 vídeos animados de 1 a 2 minutos sobre los centros de la mujer, la violencia de género en adolescentes, actuaciones contra la violencia de género y los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género. Con este proyecto se pretende visibilizar las desigualdades existentes en el ámbito de la discapacidad y facilitar la inclusión de las personas con discapacidad.

Recursos en formato lectura fácil dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género con discapacidad cognitiva

Se han adaptado los siguientes documentos:

- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género: Modelo solicitud orden de protección a víctimas violencia de género.
- El novio de mi hija la maltrata ¿qué podemos hacer?: Guía para Madres y Padres con Hijas Adolescentes que Sufren Violencia de Género.
- Guía divulgativa procesal para mujeres víctimas de violencia de género.
- Guía de actuación contra la violencia de género en 5 pasos.
- Medidas del Pacto de Estado en materia de violencia de género. Congreso + Senado.
- Pacto Andaluz por la violencia de género.

⁶ Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/component/k2/adaptacion-de-recursos-a-lectura-facil-eliminando-barreras-a-traves-del-fomento-de-la-accesibilidad-cognitiva>

Economía

Programa Ciencia y Tecnología en Femenino del Parque Científico y Tecnológico CARTUJA S.A.⁷

El programa tiene como principal objetivo aumentar el porcentaje de chicas que eligen la especialidad de ciencias o tecnología en educación secundaria. En esta iniciativa, coordinada por la Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España (APTE) participan 16 parques ubicados en toda la geografía española.

Educación

Escolarización en segundo ciclo de educación infantil, educación primaria, educación especial, educación secundaria obligatoria y bachillerato⁸

Normativa aplicable: Decreto 40/2011, de 22 de febrero, por el que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes públicos y privados concertados para cursar las enseñanzas de segundo ciclo de educación infantil, educación primaria, educación especial, educación secundaria obligatoria y bachillerato.

Se han incluido nuevos **criterios de admisión** enfocados a la igualdad y conciliación (art. 16 y 29). Estos, favorecen la escolarización del alumnado de familias en las que ambos progenitores trabajen o de familias monomarentales o monoparentales en centros docentes sostenidos con fondos públicos.

7 Entidad adscrita a la Secretaría Gral de Empresa, innovación y emprendimiento de la Consejería de Economía Conocimiento Empresas y Universidad. Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/transformacioneconomicaindustriaconocimientoyuniversidades/consejeria/adscritos/pctcartuja.html>

8 Consjería de Educación . Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2011/40/2>

Admisión en los servicios complementarios de aula matinal, comedor escolar y actividades complementarias⁹

Normativa aplicable: Decreto 6/2017, de 16 de enero, por el que se regulan los servicios complementarios de aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares, así como el uso de las instalaciones de los centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía fuera del horario escolar.

Se garantiza la prestación del servicio de **aula matinal** al alumnado escolarizado en segundo ciclo de educación infantil y educación primaria, cuando los representantes legales del alumno o alumna o, en el caso de familia monoparental, el representante legal, realicen una actividad laboral remunerada que justifique la imposibilidad de atenderlo en el horario establecido para la prestación del servicio (art. 10.b) del Decreto). Asimismo, se garantiza la prestación del servicio de comedor escolar al alumnado escolarizado en segundo ciclo de educación infantil y enseñanzas básicas (educación primaria, educación secundaria obligatoria y educación especial), cuando los representantes legales del alumno o alumna o, en el caso de familia monoparental, el representante legal, realicen una actividad laboral remunerada y no puedan atenderlo en el horario establecido para la prestación del servicio (art. 13.c) del Decreto).

Con esta normativa se contempla como una garantía en la admisión frente a la priorización dada en la norma anterior, lo que supone no sólo una medida de conciliación sino una medida de igualdad orientada al fomento del empleo, estudios y formación de la mujer.

Subvenciones a escuelas hogar para acogida en régimen de familia sustitutoria¹⁰

Normativa aplicable: Orden de 2 de abril de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva a las escuelas-hogar.

9 Consejería de Educación. Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2017/20/25>

10 Consejería de Educación y Deporte. Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/72/2>

Subvenciones a las escuelas-hogar para la acogida en régimen de familia sustitutoria de aquellos alumnos y alumnas de educación primaria, educación secundaria obligatoria, formación profesional básica y programas específicos de formación profesional cuyas situaciones personales o familiares así lo aconsejen, facilitando su escolarización y la realización de determinadas actuaciones de compensación educativa.

Entre los criterios de valoración para la concesión de subvenciones a las escuelas-hogar se incluye la valoración de que estas lleven a cabo **actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género** (apartado 12 del Cuadro Resumen de las Bases Reguladoras). Disponer de planes de coeducación es una de acciones que redundan en eficacia de la gestión de las escuelas-hogar.

Empoderamiento

Protocolo para situaciones de violencia de género¹¹

Elaboración de un Protocolo para situaciones de violencia de género dirigido al personal de la Fundación IEHPA, cuya redacción tiene su origen en un grupo de trabajo para la confección del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Fundación, periodo 2019 – 2022. Su finalidad es preventiva y de atención a las personas que sean víctimas de violencia de género y trabajen para la Fundación IEHPA.

Aplicación de una Política de Igualdad en la programación, documentación de soporte de la Escuela Infantil Torretriana¹²

La medida consiste en la directriz que viene marcando la Consejería responsable de la gestión desde el Plan Anual de Centro de la Escuela Infantil Torretriana, la programación y la documentación relativa a la gestión de calidad, hasta los formularios o los carteles informativos a fin de que en el marco de los comités de calidad y de otras reuniones con la empresa, de que en la gestión que lleva a cabo la empresa adjudicataria

11 Consejería de Hacienda y Financiación Europea, y las Universidades andaluzas de Córdoba, Málaga, Sevilla y Huelva. Accesible en: <https://www.iehpa.es/>

12 Consejería de Hacienda.

de la Escuela Infantil Torretriana se aplique una política de igualdad entre mujeres y hombres, así como de que en toda la documentación relativa a la misma se emplee un lenguaje inclusivo.

Escuela Infantil Torretriana. Escuela emocionalmente preparada¹³

La documentación de soporte de la Escuela Infantil Torretriana, cuya gestión es responsabilidad de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, actual Consejería de Hacienda y Financiación Europea) así como de la empresa adjudicataria, más el contrato que obliga a ambas en relación con la prestación del servicio educativo que se presta.

Desde el curso 2018/2019, la escuela infantil está trabajando como escuela emocionalmente preparada, si bien se llevaba trabajando las emociones de niñas y niños desde tres cursos antes.

La actuación se fundamenta en el autodomínio de las emociones puesto al servicio de una convivencia sin violencia, gracias al aprendizaje de actitudes que facilitan tanto la resolución de conflictos como aprender a estar en compañía de los demás de forma armónica, en la que se enseña que compartir siempre es más divertido y que el conflicto no resuelto en el que se adoptan posturas de fuerza es perjudicial para las partes implicadas.

Formación

Impartición de acciones formativas y jornadas en materia de igualdad¹⁴

Diseño y elaboración de un curso específico "online" sobre: Accesibilidad cognitiva, lenguaje claro y lectura fácil en los Centros de Información a la Mujer. ¿Cómo elaborar documentos en lenguaje claro?

Celebración de jornadas de sensibilización sobre violencia de género y accesibilidad cognitiva. Destinadas a: Trabajadores/as sociales, psicólogos/as, etc. que trabajen en cualquier centro y que tengan que ver con igualdad de género.

13 Consejería de Hacienda.

14 Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

- Curso :El Enfoque de Género en la Intervención Profesional de los Servicios Sociales Comunitarios. Destinatarios: Profesionales de los equipos de psicólogas/os, Trabajadoras/es Sociales, Educadoras/es, de las Delegaciones Territoriales y de los Servicios Centrales de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.
- Curso: El Enfoque de Género en la Intervención Profesional de los Servicios Sociales Comunitarios. Destinatarios: Profesionales de los equipos de SSSSCC (psicólogas/os, Trabajadoras/es Sociales, Educadoras/es), de las Delegaciones Territoriales y de los Servicios Centrales de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.
- Curso específico "online" sobre: Accesibilidad cognitiva, lenguaje claro y lectura fácil. Las personas destinatarias han sido personal de la Consejería y de los servicios sociales de los Ayuntamientos.
- Curso de formación a profesionales en materia de violencia de género, y actuación de sensibilización para 2020 (financiación estatal fondo del Pacto de Violencia de Género).

Medios de comunicación

Campaña 8 de marzo “Empleo para todas” de VEIASA (Verificaciones Industriales de Andalucía)¹⁵

Coincidiendo con la celebración el día 8 de marzo del Día Internacional de la Mujer, VEIASA se ha sumado a la campaña de comunicación y diálogo “Empleo para todas”, una iniciativa de concienciación social y empresarial impulsada por la Fundación ADECCO para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral.

La campaña, que perseguía atraer el compromiso de las empresas con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y promover el Proyecto de Empleo para mujeres en riesgo de exclusión, se ha centrado este año en la necesidad de promocionar el talento de las mujeres a la hora de acceder al

¹⁵ Consejería de Hacienda, Industria y Energía, en colaboración con la fundación ADECCO.. Accesible en: https://www.igualdadenaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Informe_Red_DIE_8_marzo_2019.pdf

mercado laboral, bajo el lema #PonleTalento. Como novedad, se presentó el proyecto de sensibilización “Excluida: también te puede tocar a ti”, una recreación del itinerario vital de una mujer, desde la infancia hasta la madurez.

El espectador debía ayudar a la protagonista a adoptar decisiones vitales para el desarrollo de la historia, que variaba en función de las medidas tomadas por el usuario. Se trataba de vivir en primera persona cómo se enfrenta una mujer a diferentes situaciones que pueden llevarla a la exclusión social (tasas de empleo y paro; pobreza, precariedad y vulnerabilidad; discriminación y prejuicios; brecha salarial; conciliación y maternidad; violencia machista; abusos sexuales, etc.)

Normativa

Velar por la representación equilibrada en órganos colegiados

Se ha exigido la representación equilibrada de mujeres y hombres, entre otras, en la normativa siguiente:

- Decreto 465/2019, de 14 de mayo, por el que se regula la Comisión Institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género. (BOJA núm 93 de 17/05/2019): en la composición del Pleno deberá respetarse la representación equilibrada de hombres y mujeres en su artículo 6. Composición del Pleno.¹⁶
- Proyecto de Orden de convocatoria para la elección de las vocalías que integran la Comisión Institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género.¹⁷
- Decreto 9/2020, de 30 de enero, por el que se regula la organización y funcionamiento del Consejo Andaluz LGTBI: Composición del Pleno deberá respetarse la representación equilibrada de hombres y mujeres, según el art.6.2.¹⁸

16 Accesible en: https://www.juntadeandalucia.es/boja/2019/93/BOJA19-093-00009-7161-01_00155519.pdf

17 Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/242/5>

18 Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/25/2>

Paridad

Informe de Observaciones. Medidas para paliar la segregación horizontal en sectores feminizados y masculinizados¹⁹

Tratamiento de la segregación horizontal masculina en pie de igualdad con la femenina, en relación con la presencia de mujeres y hombres en profesiones u oficios desempeñados al servicio de la Junta de Andalucía, con el fin de evitar o, al menos paliar tanto la feminización como la masculinización de los mismos, como un aspecto más de la lucha por lograr la igualdad entre los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su sexo.

Recomendación normativa en fase de información de un proyecto de decreto: con el fin de combatir la segregación horizontal se plantea que se combata no sólo la masculinización de algunas profesiones u oficios presentes en la Administración de la Junta de Andalucía, sino también la feminización de aquellas profesiones u oficios en los que la mujer aparezca encasillada, por la asociación del desempeño de la mujer con el papel de género que tiene históricamente asignado y que le aboca a escoger y desempeñar unos puestos de trabajo (v. gr. en la Educación o en la Sanidad) y no otros (v, gr., de carácter técnico), lo que impide que se haga efectivo el principio de igualdad.

Planes de Igualdad

Elaboración de Planes en materia de políticas sociales

- Entre 2019 y 2020: la elaboración del I Plan Estratégico Integral para Personas Mayores en Andalucía 2020-2023 ha tenido en cuenta la perspectiva de Género.²⁰
- Durante el 2019 y 2020, se ha estado elaborado de manera coordinada el III Plan de Acción Integral para Personas con Discapacidad en

¹⁹ Consejería de Hacienda y Administración Pública.

²⁰ Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/igualdadpoliticassocialesyconciliacion/consejeria/sobre-consejeria/planes/detalle/208782.html>

Andalucía (III PAIPDA)²¹ y el II Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad en Andalucía (II PAIMDA). Durante la fase de diagnóstico y detección de necesidades, se ha realizado informe de género por personas externas y también se ha contado con el asesoramiento, análisis e informe del IAM.

Elaboración, aprobación y aplicación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía, IEHPA, para 2019- 2022

En el marco del Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz²², establece en su punto 8 (1º) que todos los sectores y entidades instrumentales de la Junta de Andalucía aprobarán su propio Plan de Igualdad antes del 30 de marzo de 2019. En este sentido y para dar cumplimiento a la normativa vigente, la Fundación ha elaborado en 2019 su Plan de igualdad.

Publicidad

Compromiso con la sociedad en relación con la violencia de género²³

Colaboración de VEIASA en las campañas impulsadas por la Delegación del Gobierno de España contra la violencia hacia las mujeres, con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género, que se celebra el 25 de noviembre. Se trata de varias campañas de sensibilización.

21 Consejería para la Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/servicios/normas-elaboracion/detalle/210953.html>

22 Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/140/3>

23 Consejería de Hacienda y Financiación Europea.

Representación equilibrada en los puestos directivos de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Junta de Andalucía²⁴

Hasta el primer trimestre de 2019, los puestos de libre designación de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Junta de Andalucía (2 puestos de trabajo a nivel central y 8 a nivel periférico) estaban ocupados en un 80% por funcionarios y en un 20% por funcionarias. Al concluir el año 2019 los puestos están ocupados al 50% en ambos niveles, con lo que se ha conseguido equilibrar la representación.

Comisiones Interdisciplinarias de violencia de género²⁵

El objetivo de las Comisiones Interdisciplinarias de violencia de género es garantizar la puesta en marcha y ejecución del Protocolo Sanitario Andaluz en materia de violencia de género (2015), adaptar y difundir el protocolo de actuación, establecer un seguimiento interdisciplinar de los casos detectados, sensibilizar y garantizar la formación del personal sanitario en materia de violencia de género, ... en definitiva garantizar el abordaje sanitario en materia de violencia de género.

Red FORMMA²⁶

Iniciativa que contempla actividades de sensibilización y formación dirigidas a profesionales sanitarios tanto de Atención Primaria y Atención Hospitalaria, al objeto de contribuir y facilitar herramientas y recursos para la prevención, el diagnóstico precoz y una adecuada atención e intervención ante la situación de maltrato y violencia contra las mujeres.

24 Consejería de Salud y Familias

25 Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud y Familias. Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/saludyfamilias/areas/salud-vida/adulta/paginas/violencia-genero-comisiones.html>

26 Escuela Andaluza de Salud. Pública. Consejería de Salud y Familias. Accesible en: <https://www.redformma.org/>

App ACTUA. Atención sanitaria al maltrato²⁷

La app ACTÚA, consiste en una aplicación móvil, desarrollada en Andalucía, cuyo objetivo es ayudar a los profesionales sanitarios en la y prevención y detección precoz de la violencia de género en el Centro de Salud. Incluye paso a paso, de forma práctica y asequible, la aplicación del Protocolo Sanitario en materia de violencia de género.

Representación y titularidad por sexo en los puestos de mando en los centros y servicios sanitarios, distinguiendo entre centros públicos y privados.

Es una práctica que consiste en analizar información, con enfoque de género, del Registro de centros, servicios y establecimientos sanitarios. SICESS y explotación en ACESS Objetivo general: Mejorar el conocimiento con perspectiva de género en la representación y titularidad por sexo en los puestos de mando en los centros y servicios sanitarios.



Grupos Socioeducativos de Atención Primaria de Salud (GRUSE)²⁸

Los GRUSE son una estrategia de promoción de la salud de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, incluida en la cartera de servicios de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud,

destinada a fomentar los activos para la salud y el bienestar emocional de la población andaluza. Se trata de una estrategia grupal socio-educativa para potenciar los talentos y habilidades personales de las personas destinatarias, y la utilización de los activos comunitarios disponibles en su entorno, e incrementar así su capacidad de afrontamiento ante las dificultades de la vida cotidiana. El perfil de población destinataria de esta estrategia son personas con malestar psicosocial que, en la mayoría de los casos, acuden a consulta en los centros de salud. Los GRUSE

27 Consejería de Salud y Familias. Accesible en: <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/agsemamarquia/actua-aplicacion-movil-gratuita-para-facilitar-a-los-profesionales-sus-actuaciones-ante-casos-de-violencia-de-genero-en-andalucia/>

28 Consejería de Salud y Familias. Accesible en: <https://www.gruse.es/>

comenzaron en 2011 con grupos de mujeres y desde 2015 se ha iniciado la incorporación de grupos de hombres. En estos grupos, desarrollados por profesionales de trabajo social, se abordan los determinantes sociales y culturales que, con frecuencia, condicionan la salud y el bienestar emocional de la población, desde una perspectiva positiva de la salud.

Desarrollo de distintas acciones formativas en materia de género dirigida a los profesionales del Servicio Andaluz de Salud²⁹

Diploma de Especialización en Género y Salud, Servicios Sanitarios y Sociales Título propio de la Universidad de Granada (actualmente en desarrollo la 13ª Edición). Capacita las personas participantes para utilizar el enfoque de género aplicado a la salud y sus determinantes, y para proponer y evaluar intervenciones en salud sensibles al género. Así mismo se realizan varios cursos destinados a los profesionales del SSPA como por ejemplo: Género y salud mental: Implicaciones para la asistencia; Promoción del respeto a la diversidad sexual, corporal y de género; La diversidad sexual, corporal y de género en la atención socio-educativa a la infancia y adolescencia; Discapacidad, género y atención sanitaria; Gestión Formación Básica para la actuación sanitaria ante el maltrato contra las mujeres; Maltrato contra las mujeres en parejas jóvenes. Herramientas para la prevención.

Formación para la Implantación del procedimiento de actuación ante acoso laboral³⁰

Formación específica a la plantilla y a la Comisión de Igualdad del Procedimiento de actuación frente a conflictos y acoso laboral, discriminatorio y sexual, e implantación del procedimiento, para el desarrollo del Plan de Igualdad tras el análisis diagnóstico previo.

29 Escuela Andaluza de Salud Pública. Consejería de Salud y Familias. Accesible en: <http://www.easp.es/cursos/?idCurso=5804010020>

30 Escuela Andaluza de Salud Pública. Consejería de Salud y Familias. Accesible en: <https://www.easp.es/>

Impartición de acciones formativas y jornadas en materia de violencia de género³¹

Diferentes cursos de formación para profesionales de centros de personas mayores sobre Violencia de Género, curso específico "online" sobre: Accesibilidad cognitiva, lenguaje claro y lectura fácil en los Centros de Información a la Mujer, jornadas de sensibilización sobre violencia de género y accesibilidad cognitiva.

Incluir cláusulas de igualdad en los contratos a formalizar³²

- Congreso Internacional para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres.
- Servicios para la organización, gestión y difusión del Congreso Internacional, X Congreso para el estudio de la violencia contra las mujeres.
- 3º Campaña 25N 2019-2020.
- Informe anual en violencia de Género 2019-2020.
- Campaña de sensibilización sobre violencia de género en los medios.
- Realización de 4 videos animados de 1 a 2 minutos sobre los centros de la mujer, la violencia de género en adolescentes, actuaciones contra la violencia de género y los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

31 Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Accesible en: <https://www.institutolecturafacil.org/jornadas-sobre-accesibilidad-cognitiva-y-violencia-de-genero/>.

32 Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Consulta accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/temas/contratacion-publica/perfiles-licitaciones/buscador-general.html?perfilContratante=CIPSC01&organismo=CIPSC>. Puede ampliarse información sobre este ámbito en el material "Incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios públicos" elaborado por Likadi y editado por el Instituto Andaluz de la Mujer. Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2013/143370016.pdf>

BUENA PRÁCTICA	CONSEJERÍA	ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADOS
El presupuesto del Servicio de Museos es G+	Consejería de Cultura	Museos	<p>En el caso de la actualización de los discursos expositivos de los museos y conjuntos en los que se están renovando las exposiciones permanentes, se está teniendo especial cuidado en utilizar perspectiva de género en la realización de los textos, así como el uso del lenguaje no sexista. En la programación anual de los museos y conjuntos culturales se incluyen actividades destinadas a situar a las mujeres en su lugar en la historia.</p> <p>En el caso de los conjuntos y enclaves, que en anualidades anteriores las estadísticas daban el dato de un mayor número de hombres que de mujeres, están variando esta tendencia para ser más mujeres que hombres los que visitan los conjuntos y enclaves.</p>
Visibilidad de las mujeres en Bibliotecas y Centros de Documentación	Consejería de Cultura	Bibliotecas / Centros de Documentación	No se han medido.
Desarrollo de programas en el marco del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013	Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	Medio Ambiente	El Plan Estratégico se presenta como una herramienta que aborda los compromisos políticos que le animan así como la metodología que se va a aplicar dirigida a la consecución de un logro de interés global: la igualdad de género, identificando para ello las áreas de intervención, los objetivos a conseguir en cada una de ellas, las acciones a desarrollar para su consecución, los plazos en los que se debe cumplimentar el compromiso de acción.

BUENA PRÁCTICA	CONSEJERÍA	ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADOS
Grupos Socioeducativos de Atención Primaria de Salud (GRUSE)	Consejería de Salud	Violencia de género/ Educación	Adquisición de una mayor autonomía, de habilidades de comunicación y de relación, así como el uso de recursos sociales y activos de salud para afrontar los problemas, gracias a una visión más positiva y a la interacción con el grupo.
Asesoramiento a entidades instrumentales vinculadas	Consejería de Empleo, Empresa y Comercio	Planes de Igualdad	<ol style="list-style-type: none"> Informe de análisis de situación sobre los planes de igualdad en las empresas vinculadas a la CEEC con obligación de realización del mismo. Sesiones de asesoramiento sobre elaboración de planes de igualdad en las empresas. Compromiso por la elaboración del plan de igualdad en la empresa.
I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación y II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación	Consejería de Educación	Planes de Igualdad	Uso de los espacios sin distinción de Impacto del I Plan de igualdad en los centros.
I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía-Horizonte 2020	Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	Planes de Igualdad	Es el I Plan de Igualdad en la CAPDER y también uno de los primeros planes sectoriales en la Junta de Andalucía.

BUENA PRÁCTICA	CONSEJERÍA	ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADOS
Ampliación de la Escuela Infantil Torretriana para facilitar la Conciliación	Consejería de Hacienda y Financiación Europea	Conciliación y Educación	La mejora de la conciliación de una familia y de todas aquellas que en el futuro se vean en una circunstancia semejante.
Escuela Infantil Torretriana. Escuela emocionalmente preparada	Consejería de Hacienda y Financiación Europea	Corresponsabilidad	Alto grado de corresponsabilidad de madres y padres en materia de participación en las actividades y de asunción de responsabilidades por los padres en el cuidado de su descendencia.
Informe de Observaciones medidas para paliar la segregación horizontal en sectores feminizados y masculinizados	Consejería de Hacienda y Financiación Europea	Ciudadanía, corresponsabilidad, empresariado, estadísticas e indicadores de género, impacto de género y paridad.	Positivos, puesto que, de momento, las recomendaciones han sido aceptadas e incorporadas a la norma en su disposición adicional primera.
Ampliación de una Política de Igualdad en la Programación, Documentación de soporte de la Escuela Infantil Torretriana	Consejería de Hacienda y Financiación Europea	Lenguaje	Positivos, puesto que la documentación de la Escuela sirve de guía de actuación no solamente en la utilización de un lenguaje inclusivo, sino en la aplicación continua de una política de igualdad real.

BUENA PRÁCTICA	CONSEJERÍA	ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADOS
Compromiso de buenas prácticas publicitarias en medios de comunicación de Andalucía.	Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática.	Medios de comunicación / Publicidad.	Con la firma del acuerdo se han eliminado los anuncios de contacto de los medios de comunicación que lo han suscrito. Además, se espera que el resto de medios andaluces sigan la estela de esta medida.
Celebración de la actividad formativa Perspectiva de género en el ámbito de la Comunicación Audiovisual en Andalucía.	Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática	Formación / Impacto de género / Lenguaje / Normativa.	Se consiguió concienciar a las 20 personas asistentes sobre el alcance de las acciones de comunicación institucional y los medios audiovisuales, de cara a mejorar la igualdad de hombres y mujeres, dentro del ámbito competencial de la Dirección General de Comunicación Social de la
Integración de la perspectiva de género en las subvenciones de la Consejería.	Consejería de Turismo y Deporte.	Deporte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomento de la participación de deportistas femeninas en edad escolar estableciendo en los encuentros deportivos adheridos al ámbito de promoción del Plan de Deporte en Edad Escolar de Andalucía, un sistema de participación basado en una composición paritaria de los equipos participantes, así como una mayor participación de la mujer en competiciones oficiales. 2. Aplicación de criterios de discriminación positiva hacia la mujer en las distintas líneas de subvenciones en materia de deporte. 3. Manifiesto Andaluz por la Igualdad y la Participación de la Mujer en el Deporte.

BUENA PRÁCTICA	CONSEJERÍA	ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADOS
Red Andaluza de Formación contra el Maltrato a las Mujeres (Red Formma)	Consejería de Salud	Violencia de género/ Educación	20.361 profesionales sensibilizados y 3500 formados
App ACTÚA. Atención Sanitaria al Maltrato	Consejería de Salud	Violencia de género/ Educación	Lleva poco tiempo funcionando. Aproximadamente más de 1000 personas la han bajado y consultado
Comisiones interdisciplinarias contra la violencia de género en los centros sanitarios	Consejería de Salud	Violencia de género/ Educación	<p>2016: Se crean en 9 centros hospitalarios, 10 áreas de gestión sanitaria (distritos sanitarios y hospitales adheridos) y 10 distritos de Atención Primaria.</p> <p>2017: 44 centros con Comisiones Interdisciplinarias.</p> <p>- 27 de ellos han remitido información sobre actividad de la Comisión de Violencia de Género.</p>



6.

CONCLUSIONES

CON RESPECTO AL PERSONAL IMPLICADO EN LA PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

- El conocimiento en materia de igualdad de género es crucial en el proceso de diseño, planificación y ejecución de políticas públicas igualitarias. Así el personal de la administración pública con estas competencias debe recibir formación específica en perspectiva de género.
- La perspectiva de género debe ser un elemento transversal en el proceso de elaboración de las políticas públicas y por tanto debe estar presente en cada una de las funciones ejecutadas por el personal que interviene en las fases de las diferentes políticas públicas.
- La participación de la generación joven es particularmente crucial para promover políticas públicas con perspectiva de género. Es necesario desarrollar estrategias para que la población joven se interesen y se involucren en la política y la igualdad de género.
- La participación de los hombres es fundamental para promover la igualdad de género en la política. Los hombres deben enfatizar y reconocer las ventajas de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas.

- El apoyo en las redes de mujeres posibilita el conocimiento y reconocimiento de las necesidades reales de la sociedad y contribuye a promover políticas públicas más eficaces y eficientes para todas y todos.
- Las medidas de formación y creación de capacidad para dotar a las mujeres de las habilidades de liderazgo necesarias deben estar en consonancia con los principios de la Plataforma de Acción de Beijing.
- La inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas debe abarcar todos los marcos de actuación, siendo especialmente destacable y sensible su importancia en el medio local y rural.
- Si bien, la igualdad de género se ha visto vinculada de forma más constante a políticas sociales, educativas, sanitarias o culturales, es necesario realizar un esfuerzo porque cada vez estén más presentes en planes y acciones vinculados a políticas relacionadas con sectores productivos, económicos y fiscales.

CONDICIONES POLÍTICAS Y SOCIALES

- Para que la política sea más representativa de la sociedad, es fundamental la participación ciudadana. La ciudadanía activa es un requisito previo para avanzar en políticas públicas con perspectiva de género.
- Es necesario un cambio en la cultura política desde la base. Los partidos deben volverse más sensibles al género y representativos de la sociedad. Por tanto, es fundamental aumentar el número de mujeres en los partidos políticos en todos los niveles de toma de decisiones.
- La participación de las partes interesadas y las iniciativas de base pueden promover la innovación social y la movilización cuando se trata de concienciar sobre las desigualdades y los desequilibrios de género en la política.
- Los medios de comunicación son una herramienta poderosa para combatir los estereotipos de género. Es necesario aumentar la visibilidad de las políticas públicas con perspectiva de género y la cobertura mediática positiva sobre ellas, así como presentar historias de éxito y modelos a seguir relevantes.
- Más y mejores investigaciones, encuestas, datos y estadísticas pueden proporcionar la evidencia social y política del alcance de las persistentes desigualdades de género y su impacto en el avance de políticas públicas sensibles al género.





Consejería de Igualdad,
Políticas Sociales y Conciliación